BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Komunikasi Organisasi

2.1.1.1 Pengertian Komunikasi Organisasi

Menurut Suranto Aw (2010:104) Komunikasi organisasi adalah keefektifan dalam suatu proses komunikasi yang mana pesan yang disampaikan seorang komunikator dapat diterima dan dimengerti oleh komu-nikan, persis seperti yang dikehendaki oleh komunikator, dengan demikian, dalam komunikasi itu komunikator berhasil menyampaikan pesan yang dimaksudkannya, sedang komunikan ber-hasil menerima dan memahaminya.

Komunikasi memainkan peran penting dalam merancang aturan, peraturan, dan tanggung jawab, dan menyajikannya kepada anggota organisasi. Komunikasi organisasi adalah proses yang dinamis dan melibatkan kompleksitas teknik komunikasi, jaringan dan saluran (Ali dan Haider, 2012: 38-44). Komunikasi organisasi yang efektif adalah kunci untuk pencapaian organisasi (Ali Talip Akpinar 2013:28). Menurut Purwanto (2011:4) komunikasi organisasi adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan symbol – simbol, sinyal – sinyal, maupun perilaku atau tindakan. Komunikasi organisasi sangat penting untuk terlibat menjadi lebih baik hubungan dalam suatu

organisasi, untuk mengirimkan informasi, untuk memiliki kepercayaan dan kerjasama dengan masing-masing lainnya, untuk memahami dan mengoordinasikan pekerjaan, untuk meningkatkan iklim komunikasi dan pembelajaran, dan karenanya untuk meningkatkan kepuasan tempat kerja secara keseluruhan dan juga kepuasan kerja individu (Ali dan Haider, 2012:38-44). Organisasi komunikasi adalah anteseden yang diperlukan untuk kerja sama dan mengarah ke sebuah perilaku konstruktif yang sangat penting untuk hubungan. Komunikasi organisasi saling terkaitkarakteristik sikap dan perilaku karyawan dan organisasi.

2.1.1.2 Jaringan Komunikasi Organisasi

Organisasi adalah komposisi sejumlah orang yang menduduki posisi atau peranan tertentu. Sejumlah orang tersebut saling bertukar pesan dan pertukaran pesan tersebut dilakukan melalui jalan tertentu yang disebut dengan jaringan komunikasi. Suatu jaringan komunikasi berbeda dalam besar dan strukturnya misalnya mungkin hanya di antara dua orang, tiga atau lebih dan mungkin juga di antara keseluruhan orang dalam organisasi. Menurut Muhammad (2007: 107**),** jaringan komunikasi organisasi terbagi menjadi dua, yaitu :

1. Jaringan Komunikasi Formal

   Pesan yang mengalir melalui jalan resmi dan ditentukan oleh hierarki resmi organisasi atau oleh fungsi pekerjaan, maka pesan tersebut merupakan jaringan komunikasi formal. Terdapat tiga bentuk utama dari arus pesan

dalam jaringan komunikasi formal yang mengikuti garis komunikasi yaitu komunikasi dari bawahan kepada atasan, komunikasi dari atasan kepada bawahan, dan komunikasi sesama karyawan yang sama tingkatnya.

2. Jaringan Komunikasi Informal

Pegawai yang berkomunikasi dengan yang lainnya tanpa memperhatikan posisi dalam organisasi, maka pengarahan arus informasi bersifat pribadi. Jaringan komunikasi tersebut lebih dikenal dengan desas-desus atau kabar angin. Informasi yang diperoleh dari desas-desus adalah yang berkenaan dengan apa yang didengar atau apa yang dikatakan orang dan bukan apa yang diumumkan oleh yang berkuasa. Pesan yang mengalir melalui jalan resmi yang ditentukan oleh hierarki resmi organisasi atau oleh fungsi pekerjaan merupakan pesan dalam jaringan komunikasi formal. Pesan dalam jaringan komunikasi formal biasanya mengalir dari atas ke bawah atau dari bawah ke atas atau dari tingkat yang sama atau secara horizontal. Menurut Gibson et al (1997: 57), terdapat tiga jenis komunikasi formal dalam organisasi, yaitu :

1. Komunikasi Horizontal (Komunikasi Lateral/Menyamping)

   Merupakan bentuk komunikasi secara mendatar dimana terjadi pertukaran pesan secara menyimpang dan dilakukan oleh dua pihak yang mempunyai kedudukan yang sama, posisi yang sama, jabatan yang se-level maupun eselon yang sama dalam suatu organisasi. Menurut Daft (2003: 148), komunikasi bentuk ini selain berguna untuk

menginformasikan juga untuk meminta dukungan dan mengkoordinasikan aktivitas. Komunikasi horizontal diperlukan untuk menghemat waktu dan memudahkan koordinasi sehingga mempercepat tindakan (Robbins, 1996: 9). Kemudahan koordinasi ini terjadi karena adanya tingkat, latar belakang pengetahuan dan pengalaman yang relatif sama antara pihak-pihak yang berkomunikasi serta adanya struktur formal yang tidak ketat.

2. Komunikasi Diagonal

Merupakan komunikasi yang berlangsung dari satu pihak kepada pihak lain dalam posisi yang berbeda, dimana kedua pihak tidak berada pada jalur struktur yang sama. Komunikasi diagonal digunakan oleh dua pihak yang mempunyai level yang berbeda tetapi tidak mempunyai wewenang langsung kepada pihak lain. Komunikasi diagonal merupakan saluran komunikasi yang jarang digunakan dalam organisasi, namun penting dalam situasi dimana anggota tidak dapat berkomunikasi secara efektif melalui saluran-saluran lain. Penggunaan komunikasi ini selain untuk menanggapi kebutuhan dinamika lingkungan organisasi yang rumit juga akan mempersingkat waktu dan memperkecil upaya yang dilakukan oleh organisasi (Gibson et al, 1997: 59).

3. Komunikasi Vertikal

Merupakan komunikasi yang terjadi antara atasan dan bawahan dalam organisasi. Robbins (1996: 8), menjelaskan bahwa komunikasi vertikal adalah komunikasi yang mengalir dari satu tingkat dalam suatu organisasi ke suatu tingkat yang lebih tinggi atau tingkat yang lebih rendah secara timbal balik. Dalam lingkungan organisasi, komunikasi antara atasan dan bawahan menjadi kunci penting kelangsungan hidup suatu organisasi. Menurut Stonner dan Freeman (1994: 158), dua per tiga dari komunikasi yang dilakukan dalam organisasi berlangsung secara vertikal antara atasan dan bawahan sehingga peran komunikasi vertikal sangat penting dalam suatu organisasi.

2.1.1.3 Tujuan Komunikasi Organisasi

Menurut Arni Muhammad (2013:372) Ada 4 tujuan komunikasi organisasi yaitu :

1. Menyatakan pikiran ,pandangan dan pendapat . Memberi peluang bagi para pemimpin organisasi dan anggotanya untuk menyatakan pikiran ,pandangan dan pendapat sehubungan dengan tugas dan fungsi yang mereka lakukan.

2. Membagi informasi *(information sharing)*. Memberi peluang kepada seluruh aparatur organisasi untuk membagi informasi dan memberi makna yang sama atas visi, misi , tugas pokok, fungsi organisasi ,sub organisasi, individu ,maupun kelompok kerja dalam organisasi.
3. Menyatakan perasaan dan emosi .Memberi peluang bagi para pemimpin dan anggota organisasi untuk bertukar informasi yang berkaitan dengan perasaan dan emosi.
4. Tindakan koordinasi. Bertujuan mengkoordinasi sebagai atau seluruh tindakan yang berkaitan dengan tugas dan fungsi organisasi yang telah dibagi habis ke dalam bagian atau subbagian organisasi. Organisasi tanpa koordinasi dan organisasi tanpa komunikasi sama dengan oarganisasi yang menampilkan aspek individual dan bukan menggambarkan aspek kerja sama.

2.1.1.4 Indikator Komunikasi Organisasi

Menurut Suranto AW (2010:105) ada beberapa indikator komunikasi organisasi yang digunakan untuk mengukur komunikasi dalam organisasi yaitu:

1. Pemahaman

   Ialah kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator. Tujuan dari komunikasi adalah terjadinya pengertian bersama, dan untuk sampai pada tujuan itu, maka seorang komunikator maupun komunikan harus sama-sama

saling mengerti fungsinya masing-masing. Komunikator mampu menyampaikan pesan sedangkan komunikan mampu menerima pesan yang disampaikan oleh komunikator.

2. Kesenangan

Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan ke dua belah pihak. Suasana yang lebih *rilex* dan menyenangkan akan lebih enak untuk berinteraksi bila dibandingkan dengan suasana yang tegang. Karena komunikasi bersifat fleksibel, dengan adanya suasana semacam itu, maka akan timbul kesan yang menarik.

3. Pengaruh pada sikap

Tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. Jika dengan berkomunikasi dengan orang lain, kemudian terjadi perubahan pada perilakunya, maka komunikasi yang terjadi adalah efektif, dan jika tidak ada perubahan pada sikap seseorang, maka komunikasi tersebut tidaklah efektif.

4. Hubungan yang makin baik

Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Seringkali jika orang telah memiliki persepsi yang sama, kemiripan karakter, cocok, dengan sendirinya hubungan akan terjadi dengan baik.

5. Tindakan

Komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya sebuah tindakan . Dengan kondisi seperti itu orang tidak merasa sungkan untuk berbicara, yakni menceritakan masalah hidupnya secara jujur tanpa adanya kecanggungan berkomunikasi dintara keduanya. Jika sudah demikian, maka antara satu dengan yang lainnya akan saling mempengaruhi dan dengan sendirinya komunikasi akan berlangsung secara efektif. Komunikasi efektif menuntut kepekaan seseorang dalam situasi dan kondisi yang ada, bahkan telah banyak kegagalan organisasi dikaitkan dengan komunikasi yang buruk.

2.1.2 Kepuasan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Veithzal Rivai (2010:858) pengertian kepuasan kerja adalah Evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.Kepuasan kerja menurut Dadang (2013:15) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seeorang terhadap terhadap pekerjaannya. Dalam buku Psikologi Industri dan Organisasi karya Sutarto Wijono (2010:97) terdapat pernyataan yang menyatakan bahwa kepuasan adalah suatu perasaan yang menyenangkan yang

merupakan hasil dari persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai nilai kerja yang penting bagi dirinya.

Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya. Robbins (2007:148) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerka, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang ideal, dan hal serupa lainnya. Ini berarti penilaian *(assessment)* seorang pegawai terhadap puas atau tidak puasnya dia terhadap pekerjaan merupakan penjumlahan yang rumit dari sejumlah unsur pekerjaan yang diskrit (terbedakan dan terpisahkan satu sama lain).

Handoko (2000:14) menggambarkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu keadaa emosional sebagai refleksi dari perasaan dan berhubungan erat dengan sikap karyawan sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan karyawan. Hal ini akan tampak dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

2.1.2.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan merupakan sebuah hasil yang dirasakan oleh karyawan. Apabila karyawan puas dengan pekerjaannya, maka ia akan bertahan untuk bekerja pada

perusahaan tersebut. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan pada dasarnya secara praktis dapat dibedakan menjadi dua kelompok yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari diri pegawai dan dibawa oleh setiap pegawai sejak mulai bekerja ditempatnya bekerja. Sedangkan faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri pegawai antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan pegawai lain, sistem penggajian dan lainnya.

Banyak faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Karyawan satu dengan yang lain akan memiliki faktor yang berbeda yang akan mempengaruhi kepuasan kerjanya.

Menurut Susilo Martoyo (2007: 156) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang adalah:

1) Tingkat absensi karyawan
2) Perputaran (turnover) tenaga kerja
3) Semangat kerja
4) Keluhan-keluhan
5) Masalah-masalah personalia yang vital lainnya

Tingkat absensi karyawan dapat menjadi faktor penyebab kepuasan kerja karena apabila karyawan tidak puas dalam bekerja dapat mengakibatkan karyawan menjadi malas berangkat ke kantor sehingga tingkat absensi menjadi tinggi.

Karyawan kurang semangat dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya hasil kerja menjadi tidak maksimal. Berawal dari melakukan pekerjaan yang kurang semangat kemudian malas berangkat ke kantor pada akhirnya hal tersebut dapat menjadikan karyawan berkeinginan untuk pindah kerja.

Pendapat lain dikemukakan oleh Brown & Ghiselli (Edy Sutrisno 2011: 79), bahwa ada lima faktor yang menimbulkan kepuasan kerja yaitu:

1) Kedudukan

   Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Pada beberapa penelitian menunjukkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaanlah yang memengaruhi kepuasan kerja.

2) Pangkat

   Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat atau golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukam tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan mengubah perilaku dan perasaannya.

3) Jaminan finansial dan Sosial

Finansial dan jaminan social kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

4) Mutu pengawasan

Hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam menaikkan produktivitas kerja. Kepuasan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

Seorang karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila tidak terdapat perbedaan atau selisih antara apa yang dikehendaki karyawan, dengan kenyataannya yang mereka rasakan. Apabila yang dirasakan dan diperoleh lebih besar dari apa yang menurut mereka harus ada, maka terjadi tingkat kepuasan yang makin tinggi. Sebaliknya, apabila kenyataannya yang dirasakan lebih rendah dari apa yang menurut mereka harus ada, maka telah terjadi ketidakpuasan karyawan dalam bekerja.

2.1.2.3 Indikator Kepuasan Kerja

Sementara itu, untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan ada beberapa inikator menurut Veithzal Rivai (2010: 860) yang dapat digunakan yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri

   Sampai sejauh mana tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk belajar dan menerima tanggung jawab. Setiap pekerjaan

memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

2. Supervisi (Hubungan dengan atasan)

   Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa (consideration). Hubungan fungsional mencerminkan sejauhmana atasan membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja. Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa, misalnya keduanya mempunyai pandangan hidup yang sama. Tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan adalah jika kedua jenis hubungan adalah positif. Atasan yang memiliki ciri pemimpin yang transformasional, maka tenaga kerja akan meningkat motivasinya dan sekaligus dapat merasa puas dengan pekerjaannya.

3. Gaji

   Gaji adalah faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak. Upah dan gaji dikenal menjadi signifikan, tetapi kompleks secara kognitif dan merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Hal yang terpenting ialah sejauh mana gaji yang diterima dirasakan adil , jika gaji dipersepsikan adil berdasarkan tuntutan kerja,

tingkat pekerjaan, tingkat keterampilan individu dan standard gaji yang berlaku untuk kelompok pekerjaan tertentu , maka akan ada kepuasan kerja. Upah atau gaji adalah imbalan yang diterima seseorang dari organisasi atas jasa yang diberikannya, baik berupa waktu, tenaga , keahlian atau keterampilan. Gaji atau upah memerankan peranan yang sangat berarti sebagai penentu dari kepuasan kerja. Oleh karena itu, setiap perusahaan atau organisasi harus memperhatikan prinsip keadilan dalam penetapan gaji dan pengupahan.

4. Promosi

   Keadaan kesempatan untuk maju. Suatu promosi berarti perpindahan dari satu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Hasilnya disertai dengan peningkatan gaji atau upah dan hak-hak lain berdasarkan ketentuan dari perusahaan yang bersangkutan. Hal ini didukung oleh Isniar Budiarti dan Hamdani Kartiwa (2009), “Penilaian Kinerja merupakan cara yang dipakai perusahaan untuk menilai kinerja karyawan. Penilaian kinerja memiliki tujuan salah satunya adalah meningkatkan Motivasi Kerja karyawan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai”.

5. Rekan kerja

   Rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu.

Kelompok kerja, terutama tim yang kuat bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat, dan bantuan pada anggota individu. Teman kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya. Hubungan yang ada antar pekerja adalah hubungan ketergantungan sepihak, yang bercorak fungsional. Kepuasan kerja yang ada pada pekerja timbul jika terjadi hubungan yang harmonis dengan tenaga kerja lain. Didalam kelompok kerja dimana pekerja harus bekerja sebagai satu tim, kepuasan mereka dapat timbul karena kebutuhan tingkat tinggi mereka (kebutuhan harga diri, kebutuhan aktualisasi) dapat dipenuhi dan mempunyai dampak pada motivasi kerja.

6. Kondisi pekerjaan

   Efek lingkungan kerja pada kepuasan kerja sama halnya dengan efek kelompok kerja. Jika segalanya berjalan baik, tidak ada masalah kepuasan kerja. Bekerja dalam ruangan sempit, panas dan cahaya lampunya menyilaukan mata, merupakan kondisi yang tidak mengenakkan *(uncomfortable)* akan menimbulkan keengganan untuk bekerja, sehingga pekerja sering keluar dari ruangannya. Kondisi kerja yang memperhatinkan prinsip ergonomic dapat mendukung kepuasan tenaga kerja juga terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan fisik.

2.1.3 Komitmen Organisasi Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi Karyawan

Menurut Robbins (2012:97) komitmen organisasional karyawan (*organizational commitment*), didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seseorang individu, sementara komitmen organisasional karyawan yang tinggi berarti memilhak organisasi yang merekrut individu tersebut. Menurut Maria Arintowati (2010:28) komitmen organisasi karyawan dapat diartikan sebagai kelekatan emosi, identifikasi dan keterlibatan individu dengan organisasi serta keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Oleh karena itu perlunya kepercayaan yang tinggi serta dukungan organisasi terhadap karyawan menjadi suatu hal yang penting bagi tiap-tiap anggota organisasi (Buchanan dan Boswell, 2002:08)**.** Henry Haris (2017:140) Komitmen organisasi karyawan adalah keinginan yang kuat untuk tetap sebagai anggota suatu organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi dan keyakinan tertentu terhadap penerimaan terhadap tujuan dan nilai organisasi . Sopiah (2008:156) menyebutkan, “Komitmen organisasional sebagai suatu ikatan psikologis individu pada organisasi”.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi Karyawan

Melihat perkembangan perusahaan dan strategi-strategi pada tingkat korporat, persoalan komitmen yang bagaimana yang dibutuhkan oleh perusahaan, untuk memilih apakah loyalitas atau komitmen yang didahulukan, yang penting adalah bagaimana membangun loyalitas berdasarkan komitmen. Factor komitmen dalam organisasi menjadi satu hal yang dipandang penting karena karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan memiliki sikap yang professional dan menjunjung nilai-nilai yang telah disepakati dalam sebuah organisasi.

Menurut McShane dan Glinov (2010) ada lima cara untuk membangun komitmen seorang karyawan terhadap organisasi, yaitu:

1. *Fairness and Satisfaction* (keadilan dan kepuasan).
2. *Job Security* (keamanan kerja).
3. *Organizatonal Comprehensions* (organisasi secara keseluruhan).
4. *Employee Involvement* (keterlibatan karyawan).
5. *Trusting Employees* (kepercayaan karyawan).

2.1.3.3 Manfaat Komitmen Organisasi Karyawan

Juniarari (2011:11) mengatakan bahwa manfaat dengan adanya komitmen dalam organisasi adalah sebagai berikut :

1. Para pekerja yang benar-benar menunjukkan komitmen tinggi terhadap organisasi mempunyai kemungkinan yang jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat partisipasi yang tinggi dalam organisasi.

2. Memiliki keinginan yang lebih kuat untuk tetap bekerja pada organisasi yang sekarang dan dapat terus memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan.

3. Sepenuhnya melibatkan diri pada pekerjaan mereka, karena pekerjaan tersebut adalah mekanisme kunci dan saluran individu untuk memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan organisasi.

2.1.3.5 Indikator Komitmen Organisasi Karyawan

Menurut Robbins (2012:99) mengemukakan bahwa terdapat 3 indikator komitmen organisasi yang diperlukan pada karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya , yaitu:

1. *Affective commitment* (komitmen efektif)

   Perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya. Hal ini terjadi pada setiap karyawan yang ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional yang kuat. Sebagai contoh, seorang karyawan Pecto mungkin memiliki komitmen aktif untuk perusahaannya karena keterlibatannya dengan hewan-hewan.

2. *Continuance commitment* (komitmen berkelanjutan)

   Nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Hal ini terjadi apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.

3. *Normative commitment* (komitmen normative)

   Kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Perasaan mengharuskan untuk bertahan dalam organisasi dikarenakan kewajiban dan tanggung jawab terhadap organisasi yang didasari atas pertimbangan norma, nilai dan keyakinan karyawan. Sebagai contoh seorang karyawan yang mempelopori sebuah inisatif baru, mungkin bertahan dengan seorang pemberi kerja karena ia merasa " akan sulit meninggalkan seseorang apabila dia pergi atau meningglakan organisasi tersebut."

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah tabel penelitian terdahulu :

Table 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Variabel	Metode	Hasil
1	Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Pegawai PT. Lintang Sarana Media Malang	Variabel Bebas Kompensasi dan Kepuasan Kerja Variabel Terikat Komitmen Pegawai	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan

	Oleh : : Apriyanti (2016)			terhadap komitmen pegawai baik secara parsial maupun secara simultan.
2	Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada bagian produksi Mie Instan PT. Indofood CBP Sukses Makmur TBK Cabang Pekanbaru. **Oleh :** R. Ayuningtyas Budiarti (2015)	Komunikasi Organisasi dan Komitmen Organisasi Variabel terikat Kepuasan Kerja	Analisis Regresi Linear Berganda.	Hasil penelitian menunjukkan Komunikasi Organisasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja
3	Analisa Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Pegawai Bagian UmumSekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan **Oleh :** Syafrianti, Yenni (2014)	Variabel bebas Motivasi dan Kepuasan Kerja Variabel terikat Komitmen pegawai	Analisis Regresi Linear Berganda.	Hasil penelitian menunjukkan motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen pegawai baik secara parsial maupun secara simultan.
4	Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Disiplin kerja dan Komunikasi Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus pada Karyawan PT Budaya Alam Lestari Semarang) **Oleh:** Muchlidin & Fasochah (2018)	Variabel bebas Kepuasan Kerja, Disiplin kerja dan Komunikasi Variabel terikat Komitmen organisasi	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasilpenelitia ini menunjukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan selanjutnya akan dapat meningkatkan Komitmen organisasi. Disiplin kerja yang adapada PT. Budaya Alam Lestari masih perlu untuk ditingkatkan

				lagi. Perusahaan lebih menerapkan kepada Karyawan agar patuh terhadapperaturan yang telah ditetapkan. Hasil penelitian ini juga menunjukan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan selanjutnya akan dapat meningkatkan komitmen organisasi. Diharapkan perusahaan lebih meningkatkan kualitas komunikasi karyawannya, baik secara vertikal maupun horisontal.
5	Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen dalam Lingkungan Institusi Pendidikan di Kota Depok **Oleh:** Mukhyi (2007)	Variabel Bebas Kepuasan Kerja Variabel Bebas Komitmen	Model backwad dengan uji F dan T	Hasil penelitian tingkat korelasi antara kepuasan kerja dan komitmen kerja kecil atau bisa dikatakan hubungannya sangat rendah.
6	The Effect Of Organizational Communication On Job Satisfaction And Organizational Commitment In A Land Ambulance Service And The Mediating Role Of Communication Satisfaction	Variable bebas komunikasi organisasi dan komitment organisasi ,variable terikat kepuasan komunikasi	Menggunakan 3 tahap yaitu analisis bivariate ,analisis regresi dan variabel dependen	kepuasan memediasi efek dari praktik komunikasi pada banyak pekerjaan hasil menunjukkan kemungkinan bahwa kepuasan komunikasi mungkin "tolok

	Oleh: Jules carrier and Christopher Bourque (2009)			ukur" mendasar yang menjadi dasar penilaian karyawan terhadap semua organisasi kegiatan operasi dan inisiatif perubahan.
7	Impact Of Organizational In Job Satisfaction And Organizational Commitment (case study Maskan Bank Guilan) **Oleh:** Kambiz Rezaei Dorestkar **(**2013:8)	Variabel bebas kepuasan kerja dan komitment organisasi ,variabel terikat komunikasi organisasi	Analisis linier regresi berganda	Intensitas hubungan antara penilaian staf dari tindakan komunikasi dan kepuasan mereka dari komunikasi sama dengan% 72, antara penilaian staf dari tindakan komunikasi dan kepuasan kerja mereka sama dengan% 78, antara penilaian staf dari tindakan komunikasi dan kepuasan kerja mereka sehubungan dengan kepuasan karyawan sama dengan% 56, antara penilaian staf dari tindakan komunikasi dan komitmen emosional mereka sama dengan% 74, dan juga antara penilaian staf dari tindakan komunikasi dan komitmen emosional mereka berkaitan dengan kepuasan karyawan sama dengan% 53, dalam tingkat

				kepercayaan % 95 dan semua hipotesis dikonfirmasi..
8	The Effect Of Organizational Communication And Job Satisfaction On Organizational Commitment In Small Business **Oleh:** Ali Talip Akpinar (2013)	Variabel bebas komunikasi organisasi dan kepuasan kerja, variabel terikat komitment organisasi.	Menggunakan Korelasi Pearson dan analisis regresi berganda	Studi ini mengungkapkan bahwa kepuasan kerja adalah lebih awal dari komitmen organisasi daripada komunikasi organisasi. Karena itu, komunikasi organisasi dan kepuasan kerja memiliki efek yang kuat pada komitmen organisasi dalam Usaha Kecil di Turki.

2.2. Kerangka Pemikiran

Manusia merupakan makhluk sosial karena mereka hidup bersama-sama di dalam atau ditengah-tengah suatu masyarakat. Manusia hanya bisa bertahan hidup dalam masyarakat jika mereka menjalani kehidupan sebagai sebuah aktivitas interaksi dan kerjasama yang dinamis dalam suatu jaringan kedudukan dan perilaku. Aktivitas interaksi dan kerjasama itu terus berkembang secara teratur sehingga terbentuklah wadah yang menjadi tempat manusia berkumpul yang disebut organisasi. Komunikasi adalah salah satu cara agar manusia bisa bertahan dalam keadaan apapun didalam hidupnya. Komunikasi organisasi yang terjadi pada setiap manusia merupakan suatu hal yang tidak dapat dihindari karena manusia pasti berkomunikasi dan bertukar

informasi setiap harinya dengan cara sesuai dengan perkembangan zaman. Komunikasi merupakan cara bertukar informasi yang sangat vital dalam kehidupan sehari-hari karena dengan berkomunikasi maka kita melakukan interaksi dengan cara verbal dan cara yang lainny sehingga menciptakan hubungan yang harmonis sesama rekan ataupun lingkungan.

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerjabukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengansalah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerjaterhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadapsituasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satupekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya. Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan.yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Komitmen organisasi (*organizational commitment*) merupakan salah satu tingkah laku dalam organisasi yang banyak dibicarakan dan diteliti, baik sebagai

variabel terikat, variabel bebas, maupun variabel mediator. Hal ini antara lain dikarenakan organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki komitmen organisasi karyawan yang tinggi agar organisasi dapat terus bertahan serta meningkatkan jasa dan produk yang dihasilkannya. Komunikasi organisasi juga memiliki beberapa indikator yang dibuat menjadi patokan atau menjadi sebuah acuan dimana indikator ini merupakan sebuah ukuran agar komunikasi tersebut sampai dan berjalan sesuai dengan literaturnya. Indikator komunikasi organiasi terdiri dari pemahaman yaitu dimana kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator. Jadi seorang yang sedang berkomunikasi harus mempunya kemampuan tersebut agar pesan yang disampaikan tertuju dengan baik dan dapat dimengerti. Kemudian kesenangan dalam berkomunikasi. Komunikasi itu bersifat fleksibel dikarenakan komunikasi itu dapat mengubah sebuah suasana menjadi rilex dan tenang.

Dengan adanya suasana semacam itu maka komunikasi akan meninggalkan kesan yang baik antar personal dan individu. Komunikasi juga mempengaruhi sikap kepada seseorang ,grup bahkan organisasi. Tujuan adalah untuk membuat komunikasi itu berjalan dengan efektif dan membuat tidak membuat perubahan yang negative ketika sedang berdialog atau berdiskusi antar sesama komunikan. Hubungan yang baik juga merupakan suatu produk yang dihasilkan kertika komunikasi tersebut berjalan dengan baik. Karena didalam komunikasi terdapat kesaamaan karakter, kecocokan dengan dirinya sendiri sebagai seorang komunikan sehingga terciptalah

hubungan yang baik antar sesama ketika diskusi berlangsung. Tindakan merupakan dua arah yang harus dikuasai dalam hal komunikasi, dikarenakan tindakan kita ketika sedang berkomunikasi dapat membuat seseorang menjadi terbuka dirinya kepada kita atau menjadi tertutup. Hal ini menjadikan bahwa komunikasi berdampak pada karakteristik sifat seseorang dan keakraban seseorang terhadap kita ketika sedang berkomunikasi.

Lawan kita berkomunikasi akan menjadi terbuka dan merasa dekat dengan kita ketika kita dapat berkomunikasi dengan baik dan sangat nyaman berbicara dengannya, sebaliknya kita akan menjadi sebuah penggangu ketka komunikasi tidak baik atau dengan kata lain berjalan dengan tidak baik. Kepuasan kerja juga memiliki indikator yang sangat penting dan sangat vital bagi para karyawan dan pekerja didalam menjalani pekerjaannya. Indikator pertama yaitu pekerjaan itu sendiri, dimana sampai sejauh mana tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk belajar dan menerima tanggung jawab. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan. Supervisi (hubungan dengan atasan) merupakan salah satu faktor yang paling krusial dalam hal pekerjaan.

Tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan adalah jika kedua hubungan adalah positif. Atasan yang memiliki ciri pemimpin yang transformasional, maka tenaga kerja akan meningkat motivasinya dan sekaligus dapat merasa puas

dengan pekerjaannya. Gaji karyawan juga merupakan alasan mengapa karyawan bekerja dimana gaji adalah hal yang signifikan menjadi kompleks secara kognitif dan merupakan faktor miltidimensi dalam kepuasan kerja.

Hal utama adalah sejauh mana gaji yang diterima dirasakan adil, jika gaji dipersepsikan sebagai adil berdasarkan tuntutan kerja, tingkat pekerjaan, tingkat keterampilan inidividu dan standard yang berlaku untuk pekerjaan tertentu, maka akan ada kepuasan kerja didalamnya. Promosi kerja adalah suatu kesempatan sebagi seorang pekerja untuk melangkah lebih maju. Promosi merupakan suatu langka yang dapat membuat karyawan cepat lebih maju karena perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan yang lain mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Juga promosi sebagai sesuatu yang mempunyai nilai dikarenakan promosi merupakan bukti pengakuan antara lain terhadap prestasi karyawan. Rekan kerja adalah sumber paling sederhana pada karyawan secara individu dimana kita bekerja bukan seorang diri namun ada rekan kerja yang merupakan objek setiap hari yang mempengaruhi pekerjaan kita dalam hal mencapai suatu tujuan perusahaan yang dicapai dengan bekerjasama.

Kepuasan kerja yang ada pada pekerja timbul jika terjadi hubungan yang harmonis dengan sesama pekerja lainnya. Kondisi pekerjaan merupakan faktor penting yang paling banyak pengaruhnya dalam hal segi ketika sedang melakukan pekerjaan. Fasilitas dan segala keperluan lainnya yang ada serta keselamatannya yang kalau dapat dijamin dan semuanya sesuai dengan prosedur pekerjaan menjadi tingkat

kepuasan yang mempengaruhi hasil pekerjaan ketika kita mengeluarkan output kerja. Efek lingkungan kerja pada kepuasan kerja sama halnya dengan efek kelompok kerja. Lingkungan yang baik, fasilitas yang memadai bahkan cuaca akan mempengaruhi kondisi pekerjaan karyawan. Didalam komitmen organisasi karyawan terdapat 3 indikator yang dirangkum menjadi inti sebuah komitmen karyawan selama bekerja. Affective commitment adalah perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya. Hal ini terjadi pada setiap karyawan yang ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional yang kuat.

Kemudian yang kedua yaitu continuance commitment dimana nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Dengan kata lain indikator ini adalah sebuah pertimbangan yang kalau kita bertahan atau keluar dari organisasi dan juga memberikan dampak yang signifikan bagi karyawan itu sendiri maupun perusahaan. Normative commitment adalah indikator dalam organisasi terutama dalam hal komitment yang melibatkan perasaan dikarenakan kewajiban dan tanggung jawab terhadap organisasi yang didasari norma, nilai dan keyakinan karyawan.

2.2.1 Keterkaitan antar Variabel Penelitian

2.2.1.1 Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Komitmen Organisasi Karyawan

Menurut Ifratus Zuraidah (2018:214) dalam pengaruh kepuasan kerja dan komunikasi terhadap komitmen karyawan di UD. Jati Diri Kabupaten Pamekasan

Perusahaan bukan hanya sekelompok orang yang bekerja di tempat tersebut, namun mereka adalah tim. Tim yang solid akan memajukan perusahaan. Perusahaan akan memilki tim yang solid apabila memiliki komitmen terhadap organisasi yang baik dan komunikasi yang baik pula. Kurangnya komitmen karyawan salah satunya disebabkan oleh komunikasi antara pimpinan dengan bawahan terjalin kurang baik. Contohnya ketika terjadi kesalahpahaman antara atasan dengan bawahan, yaitu adanya komunikasi yang tidak sampai ke bawah, membuat karyawan melakukan demonstrasi sehingga membuat mereka berfikir untuk mengundurkan diri dari perusahaan tersebut.

Semakin baik komunikasi yang terbangun anrata individu yang satu dengan individu lainnya di lingkungan kerja, maupun komunikasi antara pimpinan dengan bawahan maka akan semakin baik juga komitmen karyawan dalam bekerja. Imron menjelaskan bahwa pemeliharaan hubungan kerja di dalam suatu organisasi akan tercipta dengan memanfaatkan komunikasi secara efektif dan komunikasi dua arah secara lisan maupun tulisan, informal maupun formal. Timbulnya perselisihan karena tidak adanya keterbukaan dalam komunikasi. Hal ini dapat disimpulkan bahwa komunikasi mempengaruhi komitmen karyawan. Semakin baik komunikasi maka akan semakin baik juga komitmen karyawan.

2.2.1.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan

Menurut penelitian Sukmawati dan Gani (2014: 41) dalam Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap Kinerja karyawan (studi kasus

pada PT. Telekomunikasi Indonesia, TBK Witel Jatim Selatan, Malang) terjadinya keterkaitan variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional dapat memberikan pengaruh secara langsung terhadap Kinerja karyawan. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja juga telah dijelaskan dalam teori Gibson *et al* (2000) dalam Sukmawati dan Gani (2014) dalam Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan (studid kasus pada PT. Telekomunikasi Indonesia, TBK Witel Jatim Selatan, Malang) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja. Anastasia Tania (2013:29) menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ni Made Dwi Puspitasai (2013) membuktikan bahwa kesesuaian beban kerja dan gaji sangat penting untuk diperhatikan untuk menjaga komitmen karyawan terhadap perusahan. Kepuasan kerja akan meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan dan kerelaan karyawan untuk memberikan kualitas layanan yang baik sehingga konsumen merasa puas.

Komitmen organisasi Desiana dan Soetjipto (2006:29) Komitmen dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerja dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya. Porter et al. (dalam Desiana dan Soetjipto, 2006:30). Variabel komitmen organisasi karyawan diukur melalui terikat secara emosional pada

organisasi, merasakan, kebutuhan dan keinginan, biaya (pengorbanan), percaya (setia) dan loyalitas.

Johan mengemukakan "Kepuasan kerja dapat dirumuskan sebagai respons umum pekerja berupa perilaku yang ditampilkan oleh karyawan sebagai hasil persepsi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya". Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya atau suka dengan pekerjaannya, sebaliknya seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah (tidak puas) akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaanya atau tidak suka dengan pekerjaanya. Orang yang puas dengan pekerjaanya cenderung lebih mencintai organisasinya dibandingkan dengan orang yang tidak puas karena mereka merasa sudah diperhatikan perusahaan. Jaramill o*et al*. (2006:29) menyatakan ketika karyawan menerima kepuasan dari tempat kerjanya, merekaa kan menunjukkan sikap yang menyenangkan terhadap pekerjaan tersebut dan pada akhirnya meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi.

2.2.1.3 Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Menurut R.Ayuningtyas Budiarti (2018:10) dalam pengaruh komunikasi organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan karyawan pada bagian produksi mie instan PT. Indofood CBP sukses makmur TBK cabang Pekanbaru, hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap variabel komunikasi organisasi dan kepuasan kerja karyawan menunjukkan bahwa variabel komunikasi organisasi secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian

ini relevan dengan penelitian penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Satria Putra Dwi Pamungkas (2016) yang menyebutkan komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.2.1.4 Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan

Menurut R. Ayuningtyas Budiarti (2018:10) dalam pengaruh komunikasi oarganisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan pada bagian produksi mie instan PT. Indofood CBP sukses makmur TBK cabang Pekanbaru, dari hasil pengujian secara simultan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi dan Kepuasan Kerja secara signifikan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi karyawan pada bagian produksi mie instan PT. Indofood CBP sukses makmur TBK cabang Pekanbaru. Komitmen Organisasi karyawan di pengaruhi oleh komunikasi organisasi dan Kepuasan Kerja. Bagaimana konsistensi dan efektifitas komunikasi organisasi sebagai sarana atau jalannya komunikasi yang terjadi dalam perusahaan mengenai informasi pekerjaan. Semakin efektif komunikasi yang terjadi di dalam perusahaan dapat meningkatkan

Komitmen Organisasi karyawan untuk dapat semangat dalam bekerja. Selanjutnya komitmen organisasi yang baik merupakan keunggulan yang harus dimiliki perusahaan agar karyawan dapat bertahan di perusahaan tanpa ada rasa ingin keluar dari perusahaan karena perusahaan dapat memenuhi segala kebutuhan yang diharapkan karyawannya.

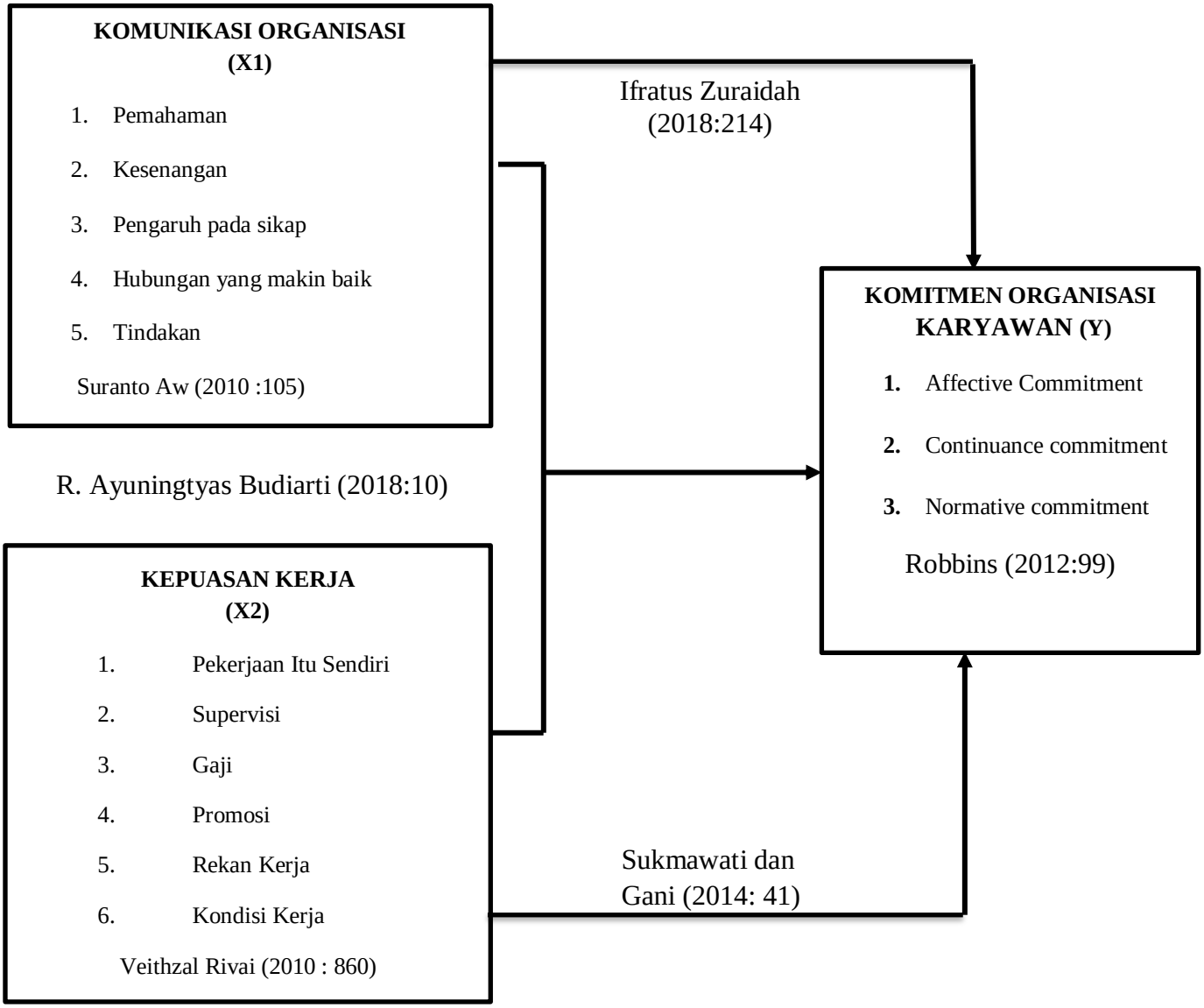
Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Merysha Cahyanti Dwi Putri (2015) yang menyebutkan bahwa komunikasi organisasi dan komitmen keorganisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dalam kepuasan kerja memediasi pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap komitmen organisasi (studi kasus pada karyawan PT Budaya Alam Lestari Semarang) Komang Ari Suastika (2013:32) dalam penelitiannya menunjukan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Siti Choiriyah (2009:32) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Anastasia Tania (2013:32) menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan. Lumbanraja (2009:32) menunjukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi karyawan. Adanya komitmen akan membuat karyawan mendukung semua kegiatan organisasi secara aktif, ini berarti karyawan akan bekerja lebih produktif.

Penelitian menyatakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional cenderung mempengaruhi satu sama lain. Karyawan yang relatif puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen pada organisasi dan karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi lebih mungkin mendapat kepuasan yang lebih besar.

Kepuasan kerja sangat diperlukan bagi karyawan, ketidakpuasan pada para karyawan dalam bekerja akan membawa akibat–akibat yang kurang menguntungkan baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri. Kepuasan kerja sering dihubungkan dengan komitmen karyawan/individu. Kepuasan kerja sendiri adalah sikap umum pekerja tentang pekerjaan yang dilakukannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dengan banyaknya yang pekerja yakini seharusnya diterima.

Koesmono menyatakan bahwa pada dasarnya seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiaannya pada perusahaan apabila dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Individu yang merasa terpuaskan dengan pekerjaanya cenderung untuk bertahan dalam organisasi. Jadi kepuasan kerja karyawan yang tinggi cenderung membuat karyawan memiliki komitmen yang tinggi pula terhadap perusahaan.

Paradigma Penelitian



Gambar 2.1

Paradigma penelitian

2.3 Hipotesis

Dari hasil kerangka teori diatas maka diperlukan hipotesi untuk mengetahui adakan hubungan antara varibel bebas dan terikat.

Uma Sekaran (2017 : 94) menerangkan bahwa “Hipotesis dapat didefinisikan sebagai pernyataan sementara, namun dapat diuji, yang memprediksi apa yang ingin ditemukan dalam data empiris”.

Sedangkan Sugiyono (2012 : 64) menyatakan bahwa Pengertian hipotesis penelitian adalah sebagai berikut : “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”.

Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara yang diungkapkan dalam pernyataan yang dapat diuji dan merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah yang telah dibuat sebelumnya. Berdasarkan pemikiran teoritis di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu :

Hipotesis yang diperoleh dari penelitian ini sebagai berikut:

Sub hipotesis:

H1: Komunikasi Organisasi pada Karyawan Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) - BATAN dipengaruhi oleh Komitmen Organisasi secara parsial.

H2: Kepuasan Kerja pada Karyawan Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) - BATAN dipengaruhi oleh Komitmen Organisasi secara parsial.

Hipotesis utama:

Komitmen Organisasi pada Karyawan Pusat Sains dan Teknologi Nuklir Terapan (PSTNT) - BATAN dipengaruhi oleh Komunikasi Organisasi dan Kepuasan Kerja secara simultan.